

**PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PINDAD (PERSERO)**

Oleh

**Edy Saptono, Tatar Bonar dan Deni Ahmad**

**Universitas Pertahanan**

**Email: edysptn@yahoo.com**

**Abstract:** *This research was conducted at PT. Pindad (Persero) is a State-Owned Company Strategic Industries in the field of defense located in the city of Bandung, West Java. Business activities of PT. Pindad (Persero) covers munitions field, weapon, special vehicle, forging product and cast, industrial machine product and commercial explosive to support the independence national defense equipment. Based on the phenomenon, it shows the performance of PT. Pindad (Persero) employees relatively still doesn't optimal which marked with fluctuation of company profit, likewise with the motivation and work stress in not optimal level with a high employees's attendance. The purpose of this study to assess and analyze descriptive and verification of motivation, work stress, and employees's performance. This research uses quantitative method. Sampling using proporsional stratified random sampling. Data collection using questionnaires method. The Research analysis used descriptive and verivative analysis with regression analysis technique. Results from descriptive studies to prove that motivation and employees's performance is good categories and work stress employees's is low. The results verivikatif proved that motivation has a positive and significant impact on employees's performance with an influence value of 74.82%, work stress has negative and significant effect on employees's performance with influence value 6,97% and motivition and work stress simultaneously have positive and significant effect on employees's performance with influence value 81,4% while the rest 18,6% influenced by other variable.*

*Key words : Motivation, Work Stress, and Employee Performance.*

## 1. Pendahuluan

Dalam rangka pemberdayaan industri pertahanan nasional guna peningkatan kemandirian dan modernisasi alutsista TNI, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 tentang Industri Pertahanan dan Peraturan Presiden Nomor 42 Tahun 2010 tentang Komite Kebijakan Industri Pertahanan. Perpres tersebut menjelaskan tentang visi dan misi Badan Usaha Milik Negara Industri Pertahanan. PT. Pindad (Persero) merupakan perusahaan BUMN Industri Pertahanan dengan visi menjadi produsen peralatan pertahanan dan keamanan terkemuka di Asia pada tahun 2023, melalui upaya inovasi produk dan kemitraan strategik., sedangkan misinya adalah melaksanakan usaha terpadu di bidang peralatan pertahanan dan keamanan serta peralatan industrial untuk mendukung pembangunan nasional dan secara khusus untuk mendukung pertahanan dan keamanan negara.

PT. Pindad (Persero) dalam beberapa tahun terakhir mempunyai masalah terkait dengan belum

optimalnya kinerja perusahaan dengan indikasi yaitu laba perusahaan setelah pajak dalam kurun waktu tahun 2011 – 2014 mengalami fluktuasi. Adapun salah satu penyebabnya adalah karyawan belum melaksanakan kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya dan belum sesuai dengan tujuan dan harapan manajemen perusahaan. Kondisi tersebut berarti kinerja karyawan PT. Pindad (Persero) belum optimal sesuai yang diharapkan oleh pihak manajemen perusahaan.

Fenomena yang ada mengenai data empirik tentang kinerja karyawan PT. Pindad (Persero) belum optimal ditandai dengan masih terjadinya fluktuasi pendapatan laba perusahaan, maka diindikasikan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dalam bekerja belum menunjukkan motivasi yang tinggi seperti yang diharapkan. Selain motivasi, maka kondisi stress kerja yang dialami para karyawan juga mempengaruhi kinerja. Menurut Randall Schuller (1980), stress yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi

mengalami kecelakaan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang masalah tersebut dengan judul penelitian: “Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pindad (Persero)”.

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan daya pendorong yang dapat mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau ketrampilan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Seorang karyawan yang termotivasi dapat melakukan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara global, sedangkan hal sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi maka mereka hanya memberikan kontribusi yang minimum dalam bekerja. Sehingga konsep motivasi merupakan konsep

penting dalam studi tentang kinerja individual, (Wibowo, 2007). Sedangkan Sutrisno (2009) menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sehingga dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang, mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Stoner *et.al.* (2005), menjelaskan proses timbulnya motivasi dimulai dari kebutuhan atau sesuatu yang hilang dalam diri seseorang, kemudian kebutuhan tersebut akan menimbulkan dorongan atau ketegangan untuk memenuhi kebutuhannya terus dilanjutkan dengan melakukan suatu tindakan atau perilaku positif yang terkendali dalam memenuhi kebutuhannya dan akhirnya setelah kebutuhan terpenuhi maka individu tersebut merasakan kepuasan dan selanjutnya siklus berlanjut seperti semula. Dimensi motivasi menurut Mc. Clelland yang dikutip dari Robbins (2009) yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*Need For Achievement*), kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*) dan

kebutuhan untuk kekuasaan (*Need for Power*).

## 2.2. Stres Kerja

Stress kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kinerja karyawan. Menurut Sondang Siagian (2008) bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sedangkan Sopiah (2011) menyatakan bahwa stres ada dua macam yaitu *eustres* dan *distres*. *Distres* adalah derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat. *Eustres* adalah pengalaman stres yang tidak berlebihan, cukup untuk menggerakkan dan memotivasi orang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam menghadapi tantangan hidup.

Faktor-faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan kedalam lima kategori besar yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran

individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dan iklim organisasi (Hurrell dalam Munandar, 2001). Dimensi stres kerja yaitu konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas dan dukungan kelompok.

## 2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan melalui proses kerja dalam periode waktu tertentu. Sedermayanti (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi. Kinerja menurut Mahsun (2006) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi. Veithzal Rivai (2004) mengemukakan kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sesuai

dengan perannya dalam perusahaan. Adapun dimensi kinerja karyawan yaitu kemampuan, kualitas kerja, disiplin dan inisiatif.

**2.4. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut: motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja serta motivasi dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja.

**3. Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif. Adapun metode deskriptif analisis adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, memaparkan keadaan yang ada pada perusahaan berdasarkan fakta atau data yang dikumpulkan dan disusun secara sistematis, selanjutnya dianalisis untuk

memperoleh kesimpulan. Sedangkan Metode verifikatif (pengujian hipotesis) membantu untuk pemahaman terhadap hubungan antar variabel yang diteliti.

**3.1 Sumber dan Jenis Data Penelitian**

1. Data primer adalah suatu data yang berkaitan dengan variable yang diteliti dimana data diperoleh melalui kuesioner berupa pernyataan yang sudah dipersiapkan dengan skala likert yang dibagikan para karyawan PT. Pindad (Persero) Bandung sebagai objek penelitian.
2. Data sekunder adalah data yang berhubungan dengan objek penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang meliputi literatur, dokumentasidan laporan perusahaan.

**3.2. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Pindad (Persero) pada unit produksi di Bandung, Jawa Barat.

**Populasi Penelitian**

No	Unit Produksi	Jumlah
1	Divisi Senjata	474
2	Divisi Kendaraan Khusus	157
3	Divisi Alat Berat	146
4	Divisi Tempa Cor dan Alat Perkeretaapian	222
5	Divisi Handak Komersial	42
Jumlah total		1041

Sumber: Manajemen PT. Dahana (2018)  
diolah peneliti

Sehingga sampel penelitian setiap

sub satker yaitu :

Berdasarkan rumus Slovin, maka besarnya jumlah sampel dengan taraf kesalahan sebesar 10% adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{1041}{1041(0.1)^2 + 1} = 91,24 \approx 91$$

**Sampel Penelitian**

No	Sub satker	Jumlah
1	Divisi Senjata	41
2	Divisi Kendaraan Khusus	14
3	Divisi Mesin Industrial	13
4	Divisi Tempa dan Cor	19
5	Divisi Handak Komersial	4
Jumlah total		91

**3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<b>Motivasi (X1)</b>	Motivasi adalah cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu usaha atau kerja berprestasi lebih baik daripada prestasi orang lain (Mc. Clelland dalam Robbins, 2006)	Kebutuhan berprestasi (Need for Achievement)(X1.1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berusaha mencapai prestasi tinggi</li> <li>- Berkemauan keras berprestasi</li> <li>- Keinginan dapat umpan balik</li> <li>- Bersedia menerima resiko</li> </ul>	Ordinal
		Kebutuhan berafiliasi (Need for affiliation) (X1.2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perhatikan hubungan pribadi</li> <li>- Mempunyai hubungan erat, kooperatif dan bersahabat</li> <li>- Kerjasama dengan rekan kerja</li> <li>- Bersifat terbuka terima saran</li> <li>- Bersikap ramah</li> <li>- Bersikap komunikatif</li> <li>- Tidak ingin konflik dgn karyawan lain</li> </ul>	Ordinal
		Kebutuhan Berkuasa (Need for Power) (X1.3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Punya ide-ide untuk memimpin</li> <li>- Aktif dalam tentukan arah pekerjaan</li> <li>- Keinginan kendalikan &amp; pengaruhi karyawan lain</li> <li>- Mempunyai karakter kuat untuk memimpin</li> <li>- Melakukan aktualisasi diri agar diikuti karyawan lain</li> </ul>	Ordinal

<b>Stres Kerja (X2)</b>	Stres kerja merupakan respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan karyawan tidak dapat mengatasi berbagai tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan. Alves (2005)	Konflik Kerja (X2.1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan kurang baik antar atasan&amp;bawahan</li> <li>- Atasan bertindak kurang adil persaingan tidak sehat</li> </ul>	Ordinal
		Beban Kerja (X2.2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tuntutan tugas berat.</li> <li>- Kelelahan</li> <li>- Tanggung jawab berat</li> <li>- Kerja keras tidak sebanding dengan hasil</li> </ul>	Ordinal
		Waktu Kerja (X2.3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan</li> <li>- Tugas tidak terjadwal.</li> <li>- Jam kerja normal memberatkan</li> <li>- Waktu tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.</li> </ul>	Ordinal
		Karakteristik Tugas (X2.4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pekerjaan membosankan</li> <li>- Peralatan dan fasilitas kurang memadai</li> <li>- Tidak ada peningkatan posisi kerja</li> <li>- Prosedur kerja menghambat pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
		Dukungan Kelompok (X2.5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pekerjaan tidak terkoordinasi dengan baik</li> <li>- Keluarga kurang mendukung</li> <li>- Lingkungan dan rekan kerja tidak nyaman</li> </ul>	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dgn tanggung jawab yg diberikannya. (Robert L Mathis dan John H. Jackson,2000)	Kemampuan. (Ability) (Y1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesungguhan dalam bekerja</li> <li>- Kemampuan mengambil keputusan</li> <li>- Kemampuan tentukan prioritas</li> <li>- Kemampuan bekerja sama</li> </ul>	Ordinal
		Kualitas Kerja (quality of work) (Y2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesungguhan dalam bekerja</li> <li>- Kemampuan mengambil keputusan</li> <li>- Kemampuan tentukan prioritas</li> </ul>	Ordinal

			– Kemampuan bekerja sama	
		Disiplin (Dicipline) (Y4)	– Taat patuhi aturan – Ketepatan waktu – Menerima resiko – Sangsi disesuaikan kesalahan	Ordinal
		Inisiatif (Inisiative) (Y5)	– Mencari tata kerja baru – Ambil keputusan tepat – Pemberian saran yang baik – Inisiatif meningkatkan kemampuan	Ordinal

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### 4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas instrumen adalah untuk menilai tingkat keakuratan instrumen dalam mengukur variabel penelitian yang terdiri dari variabel motivasi, stres kerja dan kinerja karyawan.

##### Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi

Item	Hitung	Label	Interpretasi
1	0,561	0,361	Item valid
2	0,655	0,361	Item valid
3	0,818	0,361	Item valid
4	0,642	0,361	Item valid
5	0,645	0,361	Item valid
6	0,593	0,361	Item valid
7	0,379	0,361	Item valid
8	0,512	0,361	Item valid
9	0,614	0,361	Item valid
10	0,632	0,361	Item valid
11	0,374	0,361	Item valid
12	0,534	0,361	Item valid
13	0,605	0,361	Item valid
14	0,398	0,361	Item valid
15	0,564	0,361	Item valid
16	0,574	0,361	Item valid
17	0,598	0,361	Item valid

##### Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja

Item	Hitung	Label	Interpretasi
1	0,468	0,361	Item valid
2	0,380	0,361	Item valid
3	0,625	0,361	Item valid
4	0,738	0,361	Item valid
5	0,688	0,361	Item valid
6	0,418	0,361	Item valid
7	0,366	0,361	Item valid
8	0,377	0,361	Item valid
9	0,408	0,361	Item valid
10	0,438	0,361	Item valid
11	0,419	0,361	Item valid
12	0,391	0,361	Item valid
13	0,604	0,361	Item valid
14	0,682	0,361	Item valid
15	0,407	0,361	Item valid
16	0,582	0,361	Item valid
17	0,634	0,361	Item valid
18	0,588	0,361	Item valid
19	0,617	0,361	Item valid
20	0,413	0,361	Item valid
21	0,366	0,361	Item valid
22	0,511	0,361	Item valid
23	0,427	0,361	Item valid
24	0,577	0,361	Item valid

**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan**

Item	Hitung	Label	Interpretasi
1	0,577	0,361	Item valid
2	0,764	0,361	Item valid
3	0,584	0,361	Item valid
4	0,689	0,361	Item valid
5	0,653	0,361	Item valid
6	0,783	0,361	Item valid
7	0,686	0,361	Item valid
8	0,517	0,361	Item valid
9	0,726	0,361	Item valid
10	0,722	0,361	Item valid
11	0,730	0,361	Item valid
12	0,672	0,361	Item valid
13	0,738	0,361	Item valid
14	0,457	0,361	Item valid
15	0,663	0,361	Item valid
16	0,692	0,361	Item valid
17	0,763	0,361	Item valid
18	0,712	0,361	Item valid

Pengujian reliabilitas untuk menguji konsistensi dan kehandalan dari variabel motivasi, stres kerja dan kinerja karyawan.

**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

**4.2 Uji Asumsi Klasik**

Variabel	Alpha cronbach	Nilai kritis	Interpretasi
Motivasi	0,854	0,700	Reliabel
Stres Kerja	0,837	0,700	Reliabel

**1. Uji Normalitas Data**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui sejauhmana data yang dikumpulkan telah berdistribusi normal atau tidak.

**2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Hasil Pengujian Normalitas Data Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized Residual
N		91
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98882647
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.054
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) dari nilai residual regresi sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

Kinerja Karyawan	0,926	0,700	Reliabel
------------------	-------	-------	----------

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandar-dized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Constant	6.589	2.916		2.259	.026
	Motivasi	-.003	.028	-.010	-.095	.925
	Stres kerja	-.046	.026	-.185	-1.766	.081

Hasil uji regresi nilai residual dengan variabel independen menunjukkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan dengan nilai Sig. Variabel motivasi dan stress kerja sebesar 0,925 dan 0,081. Nilai Sig. variabel tersebut > 0,05. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian yang dilakukan untuk menemukan apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi.

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Motivasi (X1)	1.000
	Stres Kerja (X2)	1.000

Hasil pengujian menunjukkan tidak terdapat variabel independen yang memiliki

nilai tolerance kurang dari 0,10 yaitu 1,000 dan hasil perhitungan VIF menunjukkan tidak ada satu pun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 yaitu 1,00. Maka disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4. Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.902	.814	.809	3.247	1.865

Nilai koefisien Hasil uji Durbin Watson sebesar 1,865 mendekati 2 dari kiri maupun kanan, maka disimpulkan tidak ada autokorelasi dalam model regresi.

4.3. Analisis Deskriptif

1. Analisis Deskripsi Variabel Motivasi

Dimensi	Nilai rata <sup>2</sup>	Rentang nilai	Kategori
Kebutuhan berprestasi	4,300	3,08 s.d 4,45	Baik s.d sangat baik
Kebutuhan berafiliasi	4,207	3,67 s.d 4,37	Baik
Kebutuhan berkuasa	3,590	3,10 s.d 4,05	Baik
<b>Motivasi</b>	<b>4,032</b>	<b>3,283 s.d 4,290</b>	<b>Baik</b>

Nilai rata-rata motivasi sebesar 4.032 dikategorisasikan baik. Dimensi kebutuhan

berkuasa memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,590, sedangkan hasil tertinggi adalah dimensi kebutuhan berprestasi dengan nilai rata-rata 4,300.

2. Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja

Dimensi	Nilai rata <sup>2</sup>	Rentang nilai	Kategori Stres
Konflik kerja	3,347	2,54 s.d 4,18	Cukup Tinggi
Beban kerja	3,554	3,38 s.d 3,71	Rendah
Waktu kerja	3,635	3,38 s.d 3,88	Rendah
Karakteristik tugas	3,312	2,48 s.d 3,82	Cukup Tinggi
Dukungan kelompok	3,640	3,37 s.d 3,91	Rendah
Stres Kerja	3,498	3,030 s.d 3,900	Rendah

Nilai rata-rata stres kerja sebesar 3.498 dapat dikategorisasikan rendah. Dimensi karakteristik tugas memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,312, sedangkan hasil tertinggi diperoleh dari dimensi dukungan kelompok memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,640

3. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Dimensi	Nilai rata <sup>2</sup>	Rentang nilai	Kategori
Kemampuan	4,122	3,93 s.d 4,31	Baik
Kualitas Kerja	4,192	4,14 s.d 4,29	Baik
Disiplin	4,294	4,18 s.d 4,21	Baik
Inisiatif	4,148	4,01 s.d 4,25	Baik
Kinerja Karyawan	4,105	4,065 s.d 4,265	Baik

Nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,105 dikategorisasikan baik. Dimensi kemampuan memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 4,122, sedangkan hasil tertinggi dari dimensi disiplin yang memiliki nilai rata-rata yaitu 4,294

4.4. Analisis Verivikatif

1. Analisa Regresi.

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	37.399	4.774
Motivasi	.859	.046
Stres Kerja	-.247	.043

Bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 37,399 + 0,859 X_1 - 0,247 X_2$$

2. Analisis Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 <sup>a</sup>	.814	.809	3.247

Koefisien Determinasi (Koefisien Pengaruh) R<sup>2</sup> mempunyai nilai sebesar 0,814 yang 81,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen (motivasi dan stres kerja), sedangkan sisanya sebesar 18,6% (100% - 81,4%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.399	4.774		7.834	.000
Motivasi	.859	.046	.865	18.792	.000

Stress Kerja	-.247	.043	-.264	-5.730	.000
--------------	-------	------	-------	--------	------

Nilai Beta pada *Standardized Coefficients* motivasi sebesar 0,865. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar  $(0,865)^2 \times 100\% = 74,82\%$ .

#### 4. Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.399	4.774		7.834	.000
Motivasi	.859	.046	.865	18.792	.000
Stress Kerja	-.247	.043	-.264	-5.730	.000

Nilai Beta pada *Standardized Coefficients* stres kerja sebesar -0,264. Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $(-0,264)^2 \times 100\% = 6,97\%$ .

### 4.5. Pengujian Hipotesis

#### 4.5.1 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *Software SPSS versi 24* diperoleh tabel Anova.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4052.196	2	2026.098	192,143	.000

Berdasarkan hasil pengolahan data mempergunakan alat bantu software SPSS Versi 24, diperoleh nilai  $F_{hitung} = 192,143$ . Sedangkan nilai  $F_{tabel} = F((v_1=2), (v_2=91-2-1)) = F(2,88) = 3.191$  dengan  $sig = 0,000$ .

Pengujian dengan membandingkan  $sig = 0,000 < \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Apabila pengujian dengan membandingkan  $F_{hitung} = 192,143 > F_{tabel} = 3,191$ , sehingga  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4.5.2 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS versi 24 diperoleh table uji parsial.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.399	4.774		7.834	.000
Motivasi (X <sub>1</sub> )	.859	.046	.865	18.792	.000
Stres kerja (X <sub>2</sub> )	-.247	.043	-.264	-5.730	.000

#### 1. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh nilai  $t_{hitung}$  motivasi sebesar  $18,792 > t_{tabel} (1,987)$  dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### 1. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh nilai  $t_{hitung}$  stress kerja sebesar  $5,730 > t_{tabel} (1,987)$  dengan probabilitas

signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka variabel stress kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## 5. Kesimpulan

1. Variabel motivasi dikategorikan baik dengan nilai rata-rata 4.032 dengan dimensi kebutuhan berkuasa memiliki nilai rata-rata terendah dan dimensi kebutuhan berprestasi memiliki nilai rata-rata tertinggi. Variabel Stres kerja dikategorikan rendah dengan nilai rata-rata stres kerja sebesar 3.498 dengan dimensi karakteristik tugas memiliki nilai rata-rata dan dimensi dukungan kelompok memiliki nilai rata-rata tertinggi, sedangkan variable kinerja dikategorikan baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,105 dengan dimensi kemampuan memiliki nilai rata-rata terendah dan dimensi disiplin memiliki nilai rata-rata tertinggi
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pindad (Persero) dengan total besaran pengaruh sebesar 74,82 %.
3. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pindad (Persero) dengan total besaran pengaruh sebesar 6,97 %.

4. Motivasi dan Stres kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pindad (Persero) dengan besaran pengaruh sebesar 81,4 %. Sedangkan sisanya 18,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

## Referensi

- Alves, S. 2005. A Study of Occupational Stress, Scope of practice and Collaboration in Nurse Anesthetists Practicing in Anesthesia Care Team Settings. *AANA Journal*, vol. 73. No. 6, pg. 443
- Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE.
- Munandar, A. S. 2008. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Robbins and Timothy, A. J. 2007. *Organizational Behavior*. 12<sup>th</sup> Edition. New Jersey: Pearson Educations Upper Saddle River.
- Sedermayanti. 2009. Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Stoner, S., James A.F., Edward Freeman and Gilbert, Daniel. 2005. Management. New Jersey: Prentice Hall inc.

Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group

Rivai, Veithzal, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Divisi Buku Pilihan, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.